| | |
|---|---|
| العنوان: | العلاقة بين المحددات السلوكية و الانتماء التنظيمي للعاملين بمحافظة سوهاج : دراسة ميدانية |
| المصدر: | مجلة البحوث التجارية المعاصرة ( كلية التجارة جامعة سوهاج )- مصر |
| المؤلف الرئيسي: | عبدالحميد، إبراهيم محمد |
| مؤلفين آخرين: | ابراهيم، محمد محمد، علي، محمد نمر(مشرف) |
| المجلد/العدد: | مج 10, ع 1 |
| محكمة: | نعم |
| التاريخ الميلادي: | 1996 |
| الشهر: | يونيو |
| الصفحات: | 387 - 393 |
| رقم MD: | 71228 |
| نوع المحتوى: | عروض رسائل |
| قواعد المعلومات: | EcoLink |
| مواضيع: | سوهاج، عرض و تحليل الرسائل الجامعية، رسائل الماجستير، الانتماء، السلوك، العمل و العمال، مصر، الاحوال الاقتصادية |
| رابط: | http://search.mandumah.com/Record/71228 |

# ملخص رسالة الماجستير

## المــــقــدمة من

## إبـراهيم محمد عبـد الحميد

## المعيد بقسم إدارة الأعمال بالكلية

عنوان الرسالة:

**العلاقة بين المحددات السلوكية والانتماء التنظيمي للعاملين بمحافظة سوهاج.**

**(دراسة ميدانية)**

الزمان : الخميس ١٩٩٦/١١/١٤.

المكان : كلية التجارة بسوهاج - جامعة جنوب الوادي

لجنة الاشراف على الرسالة:

ا. د محمد محمد ابراهيم

د. محمد نمر علي

لجنة المناقشة والحكم:

١- أ. د محمد محمد ابراهيم

٢- ا. د متولي السيد متولي

٣- ا. د رفعت محمد جاب الله

٤- د. محمد نمر علي

بسم الله الرحمن الرحيم

حظى الانتماء التنظيمى باهتمام متزايد من جانب الباحثين فى الدول المتقدمة لاسيما الولايات المتحدة الأمريكية. وقد تركزت الدراسات حول محددات الانتماء التنظيمى وما قد يترتب عليه من نتائج سلوكية قد تؤثر على مستقبل المنظمة والعاملين فيها.

وتجدر الاشارة الى أن هذا الاهتمام المتزايد لم يكن وليد الصدفة وانما كان مرجعه الآثار الايجابية المترتبة على الانتماء التنظيمى ومن أهمها:

١) أن ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمى يحد من مشكلة تأخر العاملين عن مواعيد العمل فاذا كان الفرد يؤمن بقيم وأهداف المنظمة التى يعمل بها تزايدت دافعيته للحضور من أجل المساهمة فى تحقيق هذه الأهداف.

٢) ان ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمى يساعد الى حد كبير فى تخفيض نسبة الغياب.

٣) أن الانتماء التنظيمى يؤثر على الأداء وبالتالى الانتاجية.

٤) أن الانتماء التنظيمى يعتبر أحد مقومات الابداع الادارى والذى يقصد به القدرة على ابتكار أساليب وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين وتحفزهم على استثمار قدراتهم ومواهبهم فى تحقيق أهداف المنظمة.

**وبالرغم من الآثار الايجابية المترتبة على الانتماء التنظيمى إلا أنه لم ينل الاهتمام الكافى من جانب الباحثين فى ج.م.ع وهو الأمر الذى دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة.**

## مشكلة الدراسة:

قام الباحث بدراسة استطلاعية امكن من خلالها الوقوف على بعض الظواهر التى تشير الى ضعف الانتماء التنظيمى للعاملين بمحافظة سوهاج ومن أهم هذه الظواهر:

١ - انتشار بعض مظاهر الانحراف فى سلوك العاملين فى وحدات الجهاز الادارى بمحافظة سوهاج مثل الوساطة والمحسوبية، التسويف فى قضاء مصالح الجماهير، وعدم اطاعة أوامر الرؤساء.

٢ - انخفاض مستوى الترابط العاطفى والاجتماعى داخل محيط العمل وزيادة مشاعر عدم الرضا عن الحياة بوجه عام.

٣ - تزايد عدد المخالفات الادارية فى ج.م.ع حيث بلغ اجمالى المخالفات الادارية عام( ١٩٨١ )١٩٣٩٠ مخالفة فى حين بلغ ٥٥٠٧١ مخالفة عام (١٩٩١ )وتزايد هذه المخالفات يعكس فى أحد جوانبه ضعف الانتماء التنظيمى للعاملين فى ج.م.ع.

**وقد أثارت هذه الظواهر اهتمام الباحث ودفعته لدراستها دراسة علمية بغرض التحقق من وجودها والكشف عن مسبباتها ومحاولة التوصل الى بعض المقترحات الخاصة بالحد منها، وتقليل الآثار السلبية لها.**

## فروض الدراسة:

### الفرض الأول:

توجد فروق دالة احصائياً فى مستوى الانتماء التنظيمى للعاملين وفقاً لخصائصهم الديموجرافية.

وينبثق من هذا الفرض الرئيسى الفروض الفرعية التالية:

* توجد فروق دالة احصائياً بين مستوى الانتماء التنظيمى للذكور والاناث وذلك لصالح العاملين الذكور.

* توجد فروق دالة احصائياً بين مستوى الانتماء التنطيمى للعاملين المتزوجين وغير المتزوجين وذلك لصالح العاملين المتزوجين.

* توجد فروق دالة احصائياً فى مستوى الانتماء التنظيمى للعاملين وفقاً لمستوى التعليم وذلك لصالح العاملين ذوى مستوى التعليم الأقل.

* توجد فروق دالة احصائياً فى مستوى الانتماء التنظيمى للعاملين وفقاً لمدة الخدمة بالمنظمة وذلك لصالح العاملين ذوى مدة الخدمة الأطول.

**الفرض الثانى:**

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرضا الوظيفى والانتماءالتنظيمى للعاملين حيث يتوقع الباحث أنه كلما زاد رضا الفرد عن وظيفته زاد انتماؤه للمنظمة.

**الفرض الثالث:**

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين تقدير الذات والانتماء التنظيمى، حيث يتوقع الباحث أنه كلما زاد تقدير الفرد لذاته زاد انتماؤه للمنظمة.

## أهداف الدراسة:

تمثلت أهم اهداف الدراسة فيما يلى:

١- توصيف الانتماء التنظيمى والرضا الوظيفى للعاملين بمحافظة سوهاج.

٢- تحديد طبيعة العلاقة بين الخصائص الديموجرافية محل الدراسة والانتماء التنظيمى.

٣- تحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفى والانتماء التنظيمى.

٤- تحديد طبيعة العلاقة بين تقديرات الذات والانتماء التنظيمى.

٥- تقديم بعض المقترحات التى يمكن أن تسهم فى رفع مستوى الانتماء التنظيمى.

## أسلوب الدراسة:

اعتمدت الدراسة على اسلوبين هما الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية.

أولاً الدراسة المكتبية: وذلك بغرض الحصول على البيانات الثانوية اللازمة لتكوين الاطار العلمى للدراسة، وكذلك لتدعيم النتائج التى توصلت اليها الدراسة. وقد حصل الباحث على هذه البيانات من خلال الاطلاع الى المراجع والدوريات والتقارير ذات الصلة بموضوع الدراسة.

### ثانياً الدراسة الميدانية:

وذلك بغرض الحصول على البيانات الأولية اللازمة للدراسة. وقد اعتمد الباحث على عينة عشوائية طبقية قوامها (٤٠٠) مفردة من

العاملين بدواوين مديريات الخدمات والديوان العام لمحافظة سوهاج وقد تم تجميع البيانات المطلوبة عن طريق قائمة الاستقصاء التى قام الباحث باعدادها لهذا الغرض، وذلك بعد التأكد من صدق وثبات القائمة.

وقد تم توزيع القوائم على المستقصى منهم عن طريق الاتصال الشخصى. وقد بلغ معدل الاستجابة ١٠٠٪ ثم قام الباحث بمراجعة جميع قوائم الاستقصاء للتأكد من صلاحيتها للتحليل حيث بلغ عدد القوائم الصالحة للتحليل ٣٨٠ قائمة وقد تم اجراء التحليلات الاحصائية على الحاسب الآلى باستخدام البرنامج الاحصائى

**Advanced Statistical Analysis Package**

## نتائج وتوصيات الدراسة:

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

١) أن العاملين فى مديريات التربية والتعليم، والقوى العاملة والشئون الاجتماعية وديوان عام المحافظة يحققون أعلى مستويات الانتماء التنظيمى كما أنهم يشعرون بدرجة عالية من الرضا الوظيفى.

٢) أن العاملين فى مديريات الشئون الصحية والضرائب العقارية والطرق والنقل يحققون أدنى مستويات الانتماء التنظيمى كما أنهم يشعرون بدرجة متوسطة من الرضا عن وظائفهم.

٣) ان مستوى الانتماء التنظيمى للعاملين الذكور أعلى من الاناث.

٤) ان مستوى الانتماء التنظيمى للعاملين المتزوجين أعلى من نظيره لدى غير المتزوجين.

٥) ان العلاقة بين الانتماء التنظيمى ومستوى التعليم علاقة سالبة فى حين ان العلاقة بين الانتماء التنظيمى ومدة الخدمة بالمنظمة علاقة موجبة.

٦) هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الرضا الوظيفى والانتماء التنظيمى.

٧) هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين تقدير الفرد لذاته والانتماء التنظيمى.

وعلى ضوء النتائج التى توصلت اليها الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات التى يرى أنها ذات نفع فى رفع مستوى الانتماء التنظيمى للعاملين من أهمها: ١) ضرورة قيام ادارات الأفراد بالمنظمات محل الدراسة باجراء استقصاءات دورية للتعرف على مستوى الانتماء التنظيمى للعاملين واتخاذ نتائج هذه الاستقصاءات كأساس لبرامج رفع مستوى الانتماء التنظيمى.

٢) وضع نظام للحوافز من شأنه تدعيم الانتماء التنظيمى يقوم على الأركان التالية:

*الاهتمام بزيادة احساس العاملين بقيمتهم وبقيمة العمل الذى يقومون به.

*تعديل سياسات الترقية الحالية لتصبح أكثر موضوعية.

*تكريم العاملين الذين يظهرون مستويات عالية من الانتماء للمنظمة.

٣) ضرورة التوسع فى عقد اللقاءات والمؤتمرات التى من شأنها توصيل أهداف المنظمة الى العاملين واقناعهم بهذه الأهداف وربطهم وجدانياً.

٤) تأهيل القادة الاداريين على امتلاك مواصفات معينة مثل تشخيص المشكلات الادارية واتخاذ القرارات.

بالاضافة الى ما سبق أوصى الباحث باجراء المزيد من الدراسات عن الانتماء التنظيمى للعاملين فى ج.م.ع وكيفية تطويره وهناك مجموعة من الدراسات المقترحة مثل:

- اثر ممارسات ادارة شئون الأفراد على الانتماء التنظيمى للعاملين.
- دراسة محددات الانتماء التنظيمى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاقليمية.
- أثر برنامج الاصلاح الاقتصادى على الانتماء التنظيمى للعاملين فى ج.م.ع.
- أثر تطبيق مفهوم "أثراء الوظيفة" كمنهج دافعى على الانتماء التنظيمى للعاملين.